

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BENGKEL KARYA AGUNG

Ricky Joko Saputra¹, Edy Djoko Soeprajitno², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
rickyjoko48@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this research is to identify and analyze the influence of leadership style, loyalty, and work motivation on employee performance. In this study, a quantitative research approach was used. This type of research uses causal techniques. relatively small population, the authors chose a sample using a saturated sampling strategy, so that a total of 30 participants were sampled for this study. Multiple linear regression analysis is the data analysis method used in this study, and SPSS version 20 will be used on a computer to perform the statistical analysis. The results showed that leadership style has a significant effect on employee performance. This indicates that the more positive the performance of the Agung Karya Workshop employees is influenced by the leadership style variable. Employee performance has a positive and significant effect, namely the higher the level of employee loyalty, the better the performance of the Karya Agung Workshop employees. Employee motivation has a positive and significant effect on employee performance, that is, the more motivated, the greater the performance of the Karya Agung Workshop employees

Keywords: Leadership Style, Loyalty, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kausal. populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh, sehingga total 30 partisipan dijadikan sampel untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan SPSS versi 20 akan digunakan pada komputer untuk melakukan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin positif kinerja karyawan Bengkel Karya Agung dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin baik. motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin termotivasi maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Komponen sumber daya manusia sangat penting dalam semua bidang kehidupan, terutama dalam bisnis dan organisasi. Sumber daya adalah nilai potensial yang dimiliki oleh unsur atau faktor tertentu dalam kehidupan. Kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas yang beragam dalam rangka mencapai tujuan organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Hal ini terjadi karena SDM adalah jantung dari semua organisasi dan bisnis. Organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, sangat terampil dalam pekerjaannya, dan berupaya untuk melaksanakan kegiatan perusahaan seefektif mungkin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Manajemen sumber daya yang tidak efektif dapat membahayakan tujuan organisasi. Pengusaha diharuskan untuk mempekerjakan orang-orang dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang sangat baik. Namun, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas orang-orangnya sendiri [1].

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Manajemen sumber daya yang tidak efektif dapat membahayakan tujuan organisasi. Pengusaha diharuskan untuk mempekerjakan orang-orang dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang sangat baik. Namun, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas orang-orangnya sendiri. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi dan loyalitas para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada setiap bawahan atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja di dalam setiap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu bekerja secara optimal.

Setiap organisasi akan mengalami masalah kinerja yang kompleks, sehingga produktivitas karyawan harus selalu berada pada titik tertinggi. Karena ide-ide baru, kemampuan memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang, atau ketepatan dalam mengambil keputusan, memainkan peran penting dalam proses pencapaian tujuan institusional [2].

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan [3]. Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk bawahannya untuk bekerja menuju tujuan bersama ditentukan oleh gaya kepemimpinan mereka. Pola perilaku dan taktik yang dipilih dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinannya [4]. Menurut [5], ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan seseorang:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung jawab

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah loyalitas. Loyalitas karyawan juga dapat didefinisikan sebagai komitmen yang dibuat oleh pemimpin atau anggota tim terhadap bisnis tempat mereka bekerja dan memprioritaskan tujuan bisnis di atas kepentingan pribadi [6]. Tanpa loyalitas, sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif. Loyalitas karyawan dan kepemimpinan dihasilkan dari fakta bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan pengetahuan, bakat, dan pengalaman mereka selama bertahun-tahun di industri otomotif [7]. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh [8], antara lain:

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi

Selain adanya gaya kepemimpinan dan loyalitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat motivasi yang berpengaruh sangat penting bagi karyawan karena naik turunnya sirkulasi pelanggan bengkel oleh sebab itu bentuk perhatian yang diberikan oleh atasannya dan bisa juga motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan semangat semangan dalam bekerja serta mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi positif atau negatif; motivasi positif, misalnya, datang dalam bentuk masukan atau dorongan agar karyawan bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu. Motivasi negatif, di sisi lain, datang dalam bentuk hukuman atau ancaman untuk membuat kinerja karyawan lebih buruk di masa depan [9].

Menurut [10] kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan dimensi kinerja karyawan meliputi terdiri dari:

- a. Kualitas, Tingkat baik buruknya atau taraf derat sesuatu yang berkaitan dengan konsep memperbaiki kualitas produk.
- b. Kuantitas kerja, Banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu.
- c. Kerja sama, merupakan suatu usaha bersama anatara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama
- d. Tanggung Jawab, merupakan melakukan semua tanggung jawab atas tugas yang telah di berikan oleh atasan

- e. Inisiatif merupakan hak para anggota parlemen untuk mengajukan RUU atau raperda yang berupa pembaruan, perubahan dan perbaikan.

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku aktual yang terus-menerus ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam bisnis atau organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam upaya setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas adalah kinerja karyawan yang baik. Setiap orang memiliki tingkat bakat yang berbeda-beda, sehingga seberapa baik kinerja mereka di suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap orang memiliki jumlah bakat yang unik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, oleh karena itu seberapa baik mereka berfungsi di dalam perusahaan atau organisasi adalah masalah penilaian individu.

Salah satu elemen penting untuk efektivitas manajemen kinerja dalam suatu organisasi adalah penilaian kinerja. Tujuan dari tinjauan kinerja sering kali untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bisnis. Untuk mengurangi hal-hal yang tidak menguntungkan bagi karyawan, maka penting untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode atau metodologi pengukuran yang sesuai dengan keadaan suatu perusahaan atau organisasi. Tolak mengukur tingkat kinerja memungkinkan evaluasi kinerja karyawan yang akurat dan objektif. Pengukuran ini memerlukan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengukur tingkat kinerja mereka. [11] mencantumkan banyak indikator kinerja, termasuk:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau sarana
- e. Kompetensi
- f. Motivasi
- g. Peluang

Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan dapat bergantung pada pola interaksi antara atasan dan bawahan. Hal ini karena perencanaan sumber daya manusia adalah proses konstan dalam organisasi untuk menemukan orang terbaik untuk setiap posisi. Salah satu isu yang menjadi fokus dari sumber pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi fungsi manajemen adalah masalah kepemimpinan. Orang-orang yang menjalankan operasi organisasi adalah mereka yang diangkat sebagai pemimpin serta mereka yang diakui oleh para anggotanya sebagai orang yang pantas menduduki jabatan tersebut.

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah loyalitas. Loyalitas karyawan juga dapat didefinisikan sebagai komitmen yang dibuat oleh pemimpin atau anggota tim terhadap bisnis tempat mereka bekerja dan memprioritaskan tujuan bisnis di atas kepentingan pribadi.

Selain adanya gaya kepemimpinan dan loyalitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat motivasi yang berpengaruh sangat penting bagi karyawan karena naik turunnya sirkulasi pelanggan bengkel oleh sebab itu bentuk perhatian yang diberikan oleh atasannya dan bisa juga motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan semangat semangan dalam bekerja serta mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin yaitu sebagai apresiasi dalam kinerjanya dengan cara memberikan apresiasi berupa karyawan teladan, Outing, Insentif / bonus, kenaikan jabatan apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu penyebab karyawan memiliki kinerja rendah, yaitu kepemimpinan yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, bagaimana menciptakan bawahan sehingga kesetiaan yang terbentuk cukup minim [12]. Setiap perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja, peranan penting harus ditingkatkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, terpenting adalah mengelola manajemen puncak yang telah dibentuk dengan sebaik-baiknya dan mengikuti keinginan perusahaan [13].

Masalah yang sering ditemukan adalah kinerja karyawan yang dianggap tidak memuaskan. Layanan di bengkel Karya Agung yang dianggap terlalu mahal dan layanan karyawan yang lambat karena keterlambatan bekerja. Faktor lain yang ditemukan dalam kepemimpinan di bengkel Karya Agung dan efek sampingnya terhadap kinerja adalah kurangnya akuntabilitas di pihak karyawan.

Persaingan saat ini di dunia kerja menjadi lebih sulit, contoh di bidang otomotif di bengkel Karya Agung adalah fenomena yang tidak dapat dihindari di dunia kerja dan menyajikan ancaman dan peluang untuk bisnis.

Masalah yang sering ditemukan adalah kinerja karyawan yang dianggap tidak memuaskan. Layanan di bengkel Karya Agung yang dianggap terlalu mahal dan layanan karyawan yang lambat karena keterlambatan bekerja. Faktor lain yang ditemukan dalam kepemimpinan di bengkel Karya Agung dan efek sampingnya terhadap kinerja adalah kurangnya akuntabilitas di pihak karyawan. Contoh tipikal yang biasa terlihat di lapangan pekerjaan adalah perawatan peralatan bengkel yang harus dibersihkan setiap selesai pekerjaan, keterlambatan dan kelupaan yang membuat efek peralatan bengkel mudah hilang karena kurang diperhatikan. Faktor ini menimbulkan konflik antar karyawan jika memiliki rasa tanggung jawab kepemimpinan setiap karyawan.

Loyalitas yang berkurang dalam kepemimpinan di bengkel Karya Agung terjadi karena kurangnya perasaan disposisi untuk bekerja sama di antara tim. Konflik sering terjadi dalam bengkel Karya Agung adalah kurangnya hubungan dekat antara karyawan, yang menghasilkan kerja sama di antara karyawan yang kurang saling terkait. Jika ada karyawan yang sibuk dengan pekerjaan mereka, karyawan itu tampaknya tidak tahu apa-apa. Ini bisa terjadi karena masih ada banyak karyawan yang bekerja lebih bahagia dan tidak di tim. Ini tentu berbahaya bagi perusahaan. Dengan kerja tim yang kuat, karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan cepat dan tidak menunda. Selain itu hilangnya peralatan inventaris, tentu saja, ini dapat merusak bisnis karena persediaan adalah aset yang tidak bertahan lama, memaksa bisnis untuk membeli yang baru.

Motivasi pada Bengkel Karya Agung masih sangat rendah, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan masih kurang memiliki antusias yang baik untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja, karyawan juga kurang berpartisipasi dengan rekan kerja lainnya dalam bekerja, dan banyak karyawan yang sudah puas dengan hasil yang dicapainya sehingga kurangnya rasa untuk mendapatkan hasil yang lebih tinggi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dan memajukan diri sendiri akan membuat tidak puas dengan pekerjaannya. Loyalitas karyawan pada bengkel Karya Agung masih rendah dikarenakan kurangnya hubungan dekat antara karyawan. Motivasi kerja yang rendah karena karyawan masih kurang memiliki antusias yang baik untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja, sehingga tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel Karya Agung yang berjumlah 30 karyawan. Karena populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh, sehingga total 30 partisipan dijadikan sampel untuk penelitian ini. data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai sumber informasi pertama Bengkel Karya Agung. Penulis menggunakan sejumlah teknik untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian, termasuk kuisisioner, wawancara, studi pustaka. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan SPSS versi 20 akan digunakan pada komputer untuk melakukan analisis statistik.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan			
X1.1	0,682	0,3338	Valid
X1.2	0,509	0,3338	Valid
X1.3	0,763	0,3338	Valid
X1.4	0,607	0,3338	Valid
X1.5	0,652	0,3338	Valid
X2.1	0,897	0,3338	Valid
X2.2	0,653	0,3338	Valid
X2.3	0,509	0,3338	Valid
X2.4	0,508	0,3338	Valid
X2.5	0,797	0,3338	Valid
X3.1	0,523	0,3338	Valid
X3.2	0,763	0,3338	Valid

X3.3	0,398	0,3338	Valid
X3.4	0,755	0,3338	Valid
X3.5	0,796	0,3338	Valid
Y.1	0,726	0,3338	Valid
Y.2	0,528	0,3338	Valid
Y.3	0,541	0,3338	Valid
Y.4	0,809	0,3338	Valid
Y.5	0,817	0,3338	Valid
Y.6	0,631	0,3338	Valid
Y.7	0,782	0,3338	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel hasilnya atau nilainya adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,840	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X ₂)	0,796	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Pertanyaan survei terkait variabel kinerja karyawan, loyalitas, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan adalah valid. Ini terbukti dari koefisien alfa yang positif, lebih besar dari 0,6. Untuk mengevaluasi data yang sama dalam keadaan yang kira-kira sama, alat penelitian dapat digunakan, meningkatkan kemungkinan temuan penelitian dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (100%)
Laki-Laki	20	85%
Perempuan	10	15%
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2023.

Hasil Tabel 3 dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 20 (85%) Orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 (15%) orang.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
18 tahun	3	1%
19 – 40 tahun	20	85%
> 46 tahun	7	14%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4 diatas dapat menunjukkan dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia 18 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 1%. Responden yang berusia antara 19-40 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 85%. Responden > 46 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 14%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia 19-40 tahun.

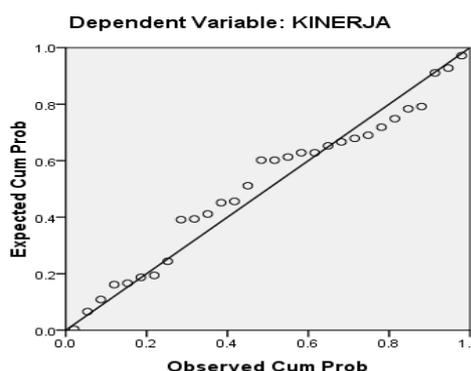
Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (100%)
< 5 tahun	10	40%
6 - 10 tahun	15	50%
> 10 tahun	5	10%
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.3 diatas dapat menunjukkan dari total 30 responden, sebagian besar responden berusia < 5 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 40%. Responden yang berusia antara 6 - 10 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 50%. Responden > 10 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 10%.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Gambar 6 Hasil Uji Normal Probability Plots

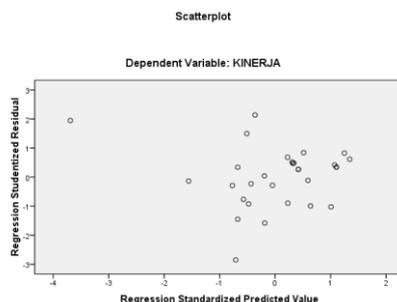
Berdasarkan gambar 6 hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.926	1.080
	X2	.657	1.522
	X3	.643	3.783

sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.080 variabel Loyalitas Kerja sebesar 1.522 dan Motivasi Kerja sebesar 3.783 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots

Pada gambar 8, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.631	3.108	
X1	.271	.087	.261
X2	.399	.127	.311
X3	.756	.118	.637

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Rumus regresinya adalah $Y = -0,631 + 0,271 X_1 + 0,399 X_2 + 0,756 X_3$. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,271 yang berarti berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Loyalitas Karyawan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap atau konstan maka kenaikan variabel Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,271 satuan jika variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dinaikkan sebesar 1 satuan. Loyalitas Karyawan variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan), dengan koefisien regresi sebesar 0,399 satuan. Artinya jika Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,399 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan variabel X_1 dan Motivasi Kerja variabel X_3 adalah tetap atau konstan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,756 satuan, variabel X_3 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), hal ini menunjukkan bahwa jika variabel X_3 (motivasi kerja) dinaikkan sebesar satu satuan maka Y (kinerja karyawan) juga akan meningkat sebesar 0,756, dengan asumsi bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (loyalitas karyawan) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 10 Hasil Adjusted R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.814	1.315

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Nilai R^2 yang dikoreksi adalah 0,833 seperti terlihat pada tabel 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen manfaat yang dirasakan dan kenyamanan yang dirasakan dapat menjelaskan 83,3% variabel dependen (kinerja karyawan), dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

Hasil Uji-t (Parsial)

Table 11 Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.203	.841
	X1	3.131	.004
	X2	3.150	.004
	X3	6.378	.000

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 ditentukan nilai signifikan variabel Persepsi Manfaat sebesar 0,004 yaitu nilai lebih kecil dari 0,05 atau dengan thitung (3,131) > ttabel (2,120), maka titik H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,004 sesuai hasil perhitungan pada Tabel 3. Jika nilainya lebih kecil dari 0,05 atau nilai thitung (3,150) > ttabel (2,120) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja adalah 0,000, nilainya lebih kecil dari 0,05, atau thitung (6,378) > ttabel (2,120) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji-F (Simultan)

Table 12 Hasil Uji-F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	43.316	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Nilai signifikan 0,00 diperoleh berdasarkan hasil uji-F pada tabel 12. Jika angka ini kurang dari 0,05 atau jika Fhitung (43.316) > Ftabel (3,97) lebih dari 0, maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, yang menunjukkan bahwa menurut hasil pengujian gaya kepemimpinan karyawan loyalitas, dan motivasi kerja semua memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Presepsi Manfaat lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(3,131) > t_{tabel} (2,120)$. Gibson (2015:132) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bisnis yang menggunakan gaya, pengaruh, dan tidak memaksakan untuk mendorong orang mencapai tujuan. Menurut definisi kepemimpinan, semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan, yang melibatkan penggunaan pengaruh. Bagian kedua dari deskripsi menekankan pentingnya menjadi agen perubahan yang dapat memengaruhi perilaku pengikut dan membuat mereka tetap fokus untuk mencapai tujuan. Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan karena pada hakekatnya pemimpin merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Loyalitas Karyawan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(3,150) > t_{tabel} (2,120)$. Loyalitas karyawan kepada perusahaan merupakan kesetiaan atau bentuk dari keterikatan emosi yang mendalam terhadap perusahaan akibat adanya kepuasan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan kepadanya. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. jika kinerja karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 didapat nilai probabilitas variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(6,378) > t_{tabel} (2,120)$. Menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2019: 154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi, kinerja adalah produk dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan di tempat kerja, derajat pencapaian tujuan, dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi: 2012). Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena pada hakekatnya motivasi merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji-F pada tabel 4.16 didapat nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikan $< 0,05$ ataupun dengan nilai Fhitung $(43,3167) > F_{tabel} (3,97)$. Sehingga dapat simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi R_{square}^2 sebesar 83,3% artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 16,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan kajian dan diskusi yang dilakukan peneliti pada Bengkel Karya Agung tentang pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin positif kinerja karyawan Bengkel Karya Agung dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin baik.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin termotivasi maka kinerja karyawan Bengkel Karya Agung akan semakin meningkat

Menurut peneliti, hal-hal berikut ini perlu diperhatikan sehubungan dengan kesimpulan yang dicapai:

a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Karya Agung. Pemimpin harus lebih

2. bertanggung jawab dan memperhatikan anggota tim mereka. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah keberhasilan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memiliki gaya kepemimpinan yang kuat akan meningkatkan output pegawai di Bengkel Karya Agung. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan demokratis atau transformatif agar diterapkan.

a) Secara umum, penyelenggaraan Bengkel Karya Agung telah menghasilkan outcome kinerja yang positif. Karena telah terbukti memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan bekerja, karyawan perlu meningkatkan loyalitas mereka. Mengevaluasi loyalitas karyawan terhadap organisasi penting untuk menentukan apakah telah mematuhi semua aturan di Bengkel Karya Agung dan tidak menyimpang darinya. Selanjutnya, menggunakan sistem pengendalian manajemen yang lebih baik untuk mengawasi dan mengarahkan karyawan agar dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik dalam bekerja

b) Menurut temuan penelitian, meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan. Dengan mengefektifkan tanggung jawab pimpinan untuk memberikan arahan, nasihat, petunjuk, dan evaluasi atas pelaksanaan tugas dan kegiatan dalam rangka menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Kemudian, penting untuk memberikan perhatian khusus kepada manajemen perusahaan dengan memberikan penghargaan dan hukuman tergantung pada hasil kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat bahagia dengan hasil pekerjaannya dan menghasilkan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] L. N. W. Maudy Rosalina, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ekobis Ekon. Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2020.
- [2] Soulthans Batubara, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero)," *J. Pendidik. Akunt.*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [3] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- [4] E. S. Dwi Yuniarti, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT OPERASI/PRODUKSI PT. X," *J. Ind. Elektro dan Penerbangan*, vol. 4, no. 1, 2020.
- [5] Kartono, "Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pt. perkebunan nusantara ii tanjung morawa," *J. Ilm. Methonomi*, vol. 2, no. 2, 2018.
- [6] Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- [7] Riza Setyo Ningrum, "PENGARUH LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN (ALP) SEMARANG TAHUN 2020," *Pros. Semin. Nas.*, vol. 3, no. 1, 2021.
- [8] N. H. Tangkilisan, "Manajemen Publik," *PT. Gramedia Widiasarana Indones.*, 2017.
- [9] D. P. Armadita, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MERCURE GRAND MIRAMA SURABAYA," *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 2021.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. 2017.
- [11] B. A. Wibowo, "Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, 2015.

- [12] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [13] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.